



Equipe de aprendizagem e desenvolvimento da Ericsson ajuda sua força de trabalho a dominar o futuro do 5G com a Degreed

Cliente

ERICSSON



Sede

Kista, Estocolmo, Suécia

Setor

Redes e telecomunicações

Colaboradores

Mais de 100.000

Recursos utilizados

LXP básico, Skill Coach, Degreed Intelligence

Aplicações

Desenvolvimento de habilidades, preparação para o trabalho, gestão de mudanças, planejamento de desempenho, treinamento em conformidade

Desafio

Com diversas plataformas de aprendizagem proporcionando uma experiência complexa e desarticulada, a liderança de aprendizagem da Ericsson viu a necessidade de simplificar o desenvolvimento de habilidades da força de trabalho. O objetivo era transformar a aprendizagem em um hábito diário relevante e alinhar a estratégia de aprendizagem e desenvolvimento com a iniciativa “Quest for Easy”, um programa corporativo pensado para estimular o crescimento.

História de sucesso: Ericsson

Solução

A equipe de aprendizagem e desenvolvimento da Ericsson colocou a LXP e a solução de upskilling da Degreed no topo da arquitetura de tecnologias de aprendizagem da empresa, conectando todas as fontes de conteúdos educativos e personalizando o desenvolvimento.

Resultados

Com a Degreed, a Ericsson reduziu suas despesas gerais com aprendizagem em 50% e aumentou as conclusões de conteúdos educativos e as horas de aprendizagem em 62% e 24%, respectivamente. As taxas de adoção também impressionam: 97% dos colaboradores e 99% dos gestores têm perfis ativos na Degreed — e até 64% do quadro da empresa retorna uma ou mais vezes por mês para continuar aprendendo. A Degreed tem contribuído para o desenvolvimento de habilidades cruciais para o futuro do 5G tanto para os clientes quanto para a sociedade, ajudando a transformar a Ericsson em uma líder global da tecnologia 5G.

Resumo

A equipe de aprendizagem e desenvolvimento da Ericsson buscava uma solução capaz de unir elementos desarticulados da infraestrutura de tecnologias de aprendizagem utilizadas pela empresa. Ao mesmo tempo, também precisava alinhar o desenvolvimento dos colaboradores à nova direção estratégica da Ericsson, cujo foco era a simplicidade. Essa estratégia do novo ecossistema de aprendizagem e desenvolvimento recebeu o nome de “Learning Made Easy”. Com o lançamento mundial da Degreed, a intenção era transformar a aprendizagem em um hábito diário em toda a organização. Essa postura inovadora de desenvolver habilidades mantém a competitividade da Ericsson e estimula um crescimento lucrativo.



Desafio

“Não tínhamos nenhuma espécie de estratégia. Precisávamos de uma central de aprendizagem.”

—**Peter Sheppard**

Chefe do ecossistema global de aprendizagem e desenvolvimento

Novas formas de aprender e desenvolver carreiras

Quando a Ericsson inaugurou uma nova era de simplicidade com uma iniciativa chamada “Quest for Easy”, o objetivo era posicionar a gigante sueca da área de redes e telecomunicações como líder no cenário do 5G e de outras tecnologias emergentes, facilitando a vida dos clientes, fornecedores e colaboradores.

Em resposta a esse novo direcionamento corporativo, a equipe de ecossistema global de aprendizagem e desenvolvimento da Ericsson reconheceu que a aprendizagem na empresa estava cada vez mais complexa, dependendo de diversas plataformas como um LMS, ferramenta de webinar e muitas bibliotecas de conteúdo. Isso gerava excessivos seis pontos de entrada para os recursos de aprendizagem. Os colaboradores tinham mais de 15.500 itens educativos desarticulados e nenhuma maneira eficaz de acessar a aprendizagem por um dispositivo móvel.

“Não tínhamos nenhuma espécie de estratégia. Precisávamos de uma central de aprendizagem”, afirma Peter Sheppard, chefe do ecossistema global de aprendizagem e desenvolvimento.

A equipe de aprendizagem precisava de uma solução que fosse capaz de unir elementos desarticulados da infraestrutura de tecnologias de aprendizagem utilizadas pela empresa. Ao mesmo tempo, a equipe precisava alinhar o desenvolvimento dos colaboradores à nova direção estratégica da Ericsson, cujo foco era a simplicidade. Essa estratégia do novo ecossistema de aprendizagem e desenvolvimento recebeu o nome de “Learning Made Easy”.

Solução

Degreed: autonomia para os colaboradores

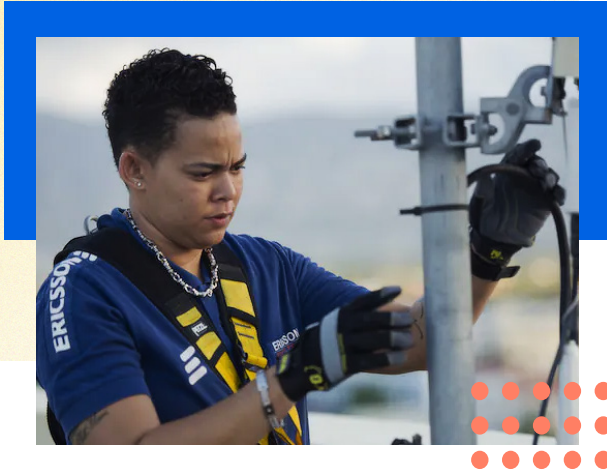
Em colaboração com as equipes de TI e RH, a equipe de aprendizagem pesquisou uma LXP que transformasse a visão “Learning Made Easy” em realidade. Após filtrar e testar três soluções quanto a funcionalidades como personalização, curadoria de conteúdos, recursos para dispositivos móveis e análises de dados, a Ericsson escolheu a Degreed baseada nesses fatores e no uso de inteligência artificial, experiência geral dos usuários e suporte à implementação.

Depois, a equipe de aprendizagem realizou um piloto estratégico da Degreed entre seus próprios integrantes, o grupo de TI da Ericsson e o pessoal das operações da região da América do Norte, ampliando o acesso a mais de 5.000 pessoas. Embora estivesse avaliando a introdução da nova tecnologia ao ecossistema da empresa, a equipe de TI se sentia motivada pela forma como os colaboradores de todos os grupos envolvidos no piloto estavam adotando a Degreed.

Munida de um caso de negócios e comprovações do sucesso do piloto, a equipe de aprendizagem buscou a aprovação dos departamentos de RH e TI para que as operações da Ericsson no mundo todo passassem a usar a Degreed.

“O retorno sobre o investimento estava comprovado. Precisávamos conduzir uma pesquisa com os participantes do piloto e identificar de forma clara e realista as economias diretas e indiretas que a nova solução nos traria, como redução no tempo de pesquisas e aceleração do desenvolvimento de novas jornadas de aprendizagem”, relata Sheppard.

Após a liderança de aprendizagem conquistar a aprovação final para lançar a Degreed em âmbito global, os patrocinados internos ajudaram as pessoas a navegar pela nova solução, enquanto uma grande campanha de endomarketing, com vídeos, notícias e e-mails, era veiculada para todos os colaboradores, além da realização de sessões online de integração. Talvez a parte mais importante de tudo isso tenham sido as trilhas criadas na Degreed com foco em habilidades cruciais para cada parte do negócio, especialmente o 5G, para começar a conectar imediatamente a aprendizagem às prioridades estratégicas da Ericsson.





Resultados

Área de aprendizagem e desenvolvimento promove a inovação

A Degreed agora encabeça o conjunto de tecnologias de aprendizagem da Ericsson, integrando todos os conteúdos educativos de fontes internas e externas. Por conectar pessoas a novos conhecimentos fáceis de serem acessados, a Degreed desempenha um papel chave na transformação da aprendizagem em um hábito diário na organização. A conexão do desenvolvimento de habilidades com a estratégia faz com que a Ericsson se mantenha competitiva e conquiste um crescimento lucrativo.

A taxa de adoção é impressionante: 97% dos colaboradores e 99% dos gestores têm perfis ativos na Degreed, e até 64% do quadro da empresa retorna pelo menos uma vez por mês para dar continuidade à aprendizagem.

“A Degreed é o coração da nossa arquitetura de tecnologias de aprendizagem e desenvolvimento, viabilizando a concretização da nossa ambição de simplificar a experiência de aprendizagem”, resume Sheppard, ressaltando que a plataforma começou a recomendar conteúdos de forma inteligente logo após ter sido lançada.

A liderança de aprendizagem tem usado dados quantitativos para avaliar a eficácia da Degreed em cada estágio da implementação. Durante o piloto, 75% dos participantes que responderam a uma pesquisa relataram uma alta probabilidade de recomendar a solução para um colega, somando um Net Promoter Score (NPS) de impressionantes 46 pontos. Além disso, 74% dos participantes avaliam que a Degreed os ajudaria a reduzir pela metade o tempo que dedicam a pesquisar conteúdos educativos. E mais: 78% dos profissionais de aprendizagem que responderam a pesquisa estimaram que a Degreed cortou pela metade o tempo necessário para a criação de conteúdos educativos.

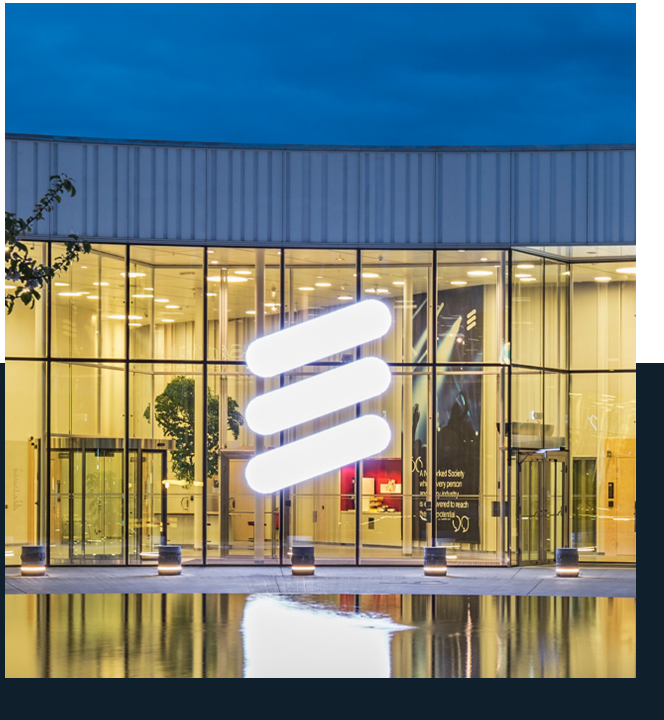
Em 2021, com o piloto já concluído, os colaboradores da Ericsson continuaram avaliando bem a Degreed, com um NPS médio de 39 pontos, terminando o ano com 43 pontos.

A Ericsson hoje é uma líder mundial na tecnologia 5G e está desenvolvendo habilidades nessa área, prestando novos serviços e infraestrutura de telecomunicações e de rede a grandes operadoras de todo o mundo.

Aprendizagem direcionada e personalizada


As equipes e departamentos têm usado a Degreed para garantir o sucesso de iniciativas específicas. Por exemplo, a Degreed ajudou o pessoal de aprendizagem e desenvolvimento em vendas a lançar o SET2WIN, um programa de proficiência reconhecido pelo mercado e com foco no futuro. Incorporando trilhas flexíveis de aprendizagem, o programa foi criado para reforçar as habilidades já existentes, ensinar novas capacidades e credenciar pessoas que desenvolvem, aplicam e ampliam suas habilidades. A ideia do programa foi alinhar o desenvolvimento de habilidades às mais modernas metodologias em vendas e às soluções da Ericsson.

Todos os responsáveis por soluções globais da Ericsson usaram a Degreed para criar trilhas e planos de aprendizagem alinhados ao portfólio da empresa. As trilhas e planos reconhecidos como materiais educativos patrocinados pela empresa têm uma identidade visual específica e recebem um endosso pela facilidade de curadoria e navegação. Além disso, o treinamento em conformidade tem ganhado cada vez mais importância para manter um ambiente de integridade, e tudo pode ser acessado pela Degreed. Isso gerou resultados notáveis. Por exemplo, a empresa viu a taxa de conclusão de seu premiado treinamento de combate ao suborno e à corrupção saltar de 0% para 99% em apenas 44 dias. “Não teríamos conseguido esse feito sem a Degreed”, observa Sheppard.





Com a Degreed, a Ericsson reduziu suas despesas gerais com aprendizagem em **50%** e aumentou as conclusões de conteúdos educativos e as horas de aprendizagem em **62%** e **24%**, respectivamente.



A Degreed também viabilizou uma metodologia de aprendizagem orientada por habilidades na Ericsson. No primeiro acesso à plataforma, os colaboradores selecionam quais habilidades relevantes para suas funções eles gostariam de desenvolver, podendo sempre atualizar essa informação. A partir daí, a Degreed recomenda conteúdos e planos, como coleções de itens e trilhas sobre habilidades em destaque, temas, eventos e estratégias criadas pela equipe de aprendizagem. A Degreed também estimula a classificação de habilidades feita pela própria pessoa, por colegas e por gestores.

É muito importante ressaltar que a Degreed permite que a Ericsson desenvolva capacidades em sete áreas de habilidades cruciais para o crescimento, proporcionando planos e trilhas que ajudam as pessoas a desenvolver habilidades particularmente importantes para o futuro da empresa. Isso é respaldado por um processo de gestão do desempenho em que os colaboradores escolhem quatro habilidades em foco na Degreed durante as sessões de encerramento do ano com seus gestores. Os colaboradores têm acesso às suas escolhas por três pontos de vista: desempenho pessoal, desejos de carreira e habilidades cruciais para a Ericsson.

Os benefícios para a empresa são claros: os dados mostram que os colaboradores estão cada vez mais focados em capacidades importantíssimas para o sucesso da Ericsson, como 5G, inteligência artificial e machine learning, colaboração, vendas e automação.

A partir dos dados gerados pela Degreed, a equipe de aprendizagem também observa a recência, frequência e magnitude do uso da Degreed, correlacionando as pessoas a uma das quatro personas de aprendizes: Patrocinador, Novato, Direcionado ou Inativo. A equipe, então, usa essas informações para se comunicar com cada grupo de forma atrativa e personalizada, com o intuito de gerar mais engajamento.

Os colaboradores da Ericsson gostam da flexibilidade da Degreed e de seu aplicativo para dispositivos móveis, pois proporcionam melhorias palpáveis à experiência de aprendizagem. Isso acontece porque a Degreed os conecta a conteúdos selecionados e a colegas, criando uma comunidade vibrante de aprendizes e especialistas.

Marlon Simmer, diretor de prontidão de atendimento da equipe de engenharia de rede, comenta: “Eu adoro a Degreed. Sou um usuário assíduo e estímulo o uso e a implementação. Nos meus mais de 23 anos de Ericsson, nunca vi uma plataforma tão boa para desenvolvimento de competências”.




Excelente retorno sobre o investimento

Com a Degreed, a Ericsson reduziu suas despesas gerais com aprendizagem em 50% e aumentou as conclusões de conteúdos educativos e as horas de aprendizagem em 62% e 24%, respectivamente.

Agora, quem cria soluções educativas para serem usadas em âmbito global consegue lançá-las em menos tempo, evitando a demorada manutenção dos sites do Microsoft SharePoint. Os relatórios das conclusões de conteúdos também ganharam uma abrangência inédita, pois dão à equipe de aprendizagem e desenvolvimento visibilidade sobre todos os formatos de aprendizagem formal, e não apenas àqueles concluídos pelo LMS da empresa.

A Degreed também ajudou a aumentar a seletividade para a realização de treinamentos presenciais com a intensificação do uso de conteúdos online de custo mais baixo. Assim, a Degreed reduziu o tempo e o orçamento necessários para a criação de conteúdos, alavancando o acesso a fontes disponíveis na internet.

Sheppard afirma que a Degreed também acelerou o tempo de aquisição de habilidades para os colaboradores, sem prejuízo à aprendizagem colaborativa. O diretor também destaca que a plataforma estimula as pessoas a compartilharem conteúdos novos com os colegas.

“Pensando no futuro, a Degreed será uma parceira crucial na nossa jornada para mostrar que o desenvolvimento de habilidades agrega valor aos negócios. Para isso, as análises e credenciais da Degreed nos ajudarão a entender quais habilidades nós temos, permitindo que as pessoas se desenvolvam por meio da integração fluida com o nosso marketplace de talentos. Em suma, a Degreed funcionará como uma coach de habilidades para cada colaborador da Ericsson”, observa Sheppard. 

Sobre a Degreed

A Degreed estimula o crescimento e a inovação por meio da aprendizagem permanente. Agente de mudança em escala mundial, a Degreed atende a mais de 100 empresas listadas na Forbes Global 2000 e a uma em cada três empresas da Fortune 50, disseminando uma cultura de aprendizagem no ambiente corporativo. Com uma experiência fluida, ajudamos os nossos aprendizes a identificarem as habilidades que eles já têm e a desenvolverem as habilidades de que precisam, adotando métodos de aprendizagem individuais, colaborativos e práticos para promover o crescimento no âmbito pessoal e profissional, além de bons resultados para as empresas. Fundada em 2012, a plataforma da Degreed está traduzida para 28 idiomas, com usuários em mais de 200 países.

Saiba mais sobre a Degreed: [Site](#) | [YouTube](#) | [LinkedIn](#) | [Twitter](#)

